

GUIDE

# HR KPIS, DIE ZU MESSBAREN GESCHÄFTSERGEBNISSEN FÜHREN: DEFINITION, MESSUNG UND ZUSAMMENHÄNGE



From People Insights to Business Impact



## INHALTSVERZEICHNIS

<b>Einleitung</b>	▶ 03
<b>Was sind HR-KPIs?</b>	▶ 04
<b>Was sind Business-KPIs?</b>	▶ 05
<b>Wie HR- und Business-KPIs miteinander verbunden sind</b>	▶ 07
Pyramidale Effekte auf Absentismus	
Pyramidale Effekte auf Überstunden	
Pyramidale Effekte auf Fluktuation	
<b>Wie wählen Sie die richtigen HR-KPIs aus?</b>	▶ 12
<b>Wie Sie Ihre HR-KPIs messen, verbessern und deren Einfluss auf Geschäftsergebnisse vorhersagen</b>	▶ 16

## EINLEITUNG

Mit der wachsenden Bedeutung datenbasierter Entscheidungen zur Steigerung der Unternehmensleistung rücken HR-Funktion und People Analytics zunehmend in eine Schlüsselposition. Noch gelingt es jedoch nur wenigen HR-Teams, Personalinitiativen systematisch mit messbaren Geschäftsergebnissen zu verknüpfen, ihren Beitrag überzeugend zu belegen und so Investitionen in zukünftige Programme abzusichern.

Dieser Guide zeigt, wie HR-KPIs die Unternehmensleistung beeinflussen und wie HR-Verantwortliche diese Verbindung gezielt nutzen können, um Geschäftsergebnisse vorherzusagen und ihre Strategien wirksam an den Unternehmenszielen auszurichten.

Die Übersetzung von Mitarbeiterfeedback und Personaldaten in geschäftlichen Mehrwert erfordert mehr als die bloße Erfassung von Kennzahlen. Entscheidend ist das Verständnis, welche HR-Messgrößen tatsächlich Geschäftsergebnisse beeinflussen und welche lediglich Aktivitäten oder den Status quo abbilden. Der erste Schritt besteht darin, zwischen *Metriken* und *KPIs* zu unterscheiden.

Die Begriffe **Metrik** und **KPI** werden häufig synonym verwendet, sind jedoch nicht identisch – und die Differenzierung ist wesentlich, um Strategien zu entwickeln, die messbare Resultate erzielen.

**Metrik:** Eine Metrik ist eine quantifizierbare Messgröße zur Beobachtung und Bewertung spezifischer Prozesse oder Aktivitäten. Metriken sind allgemein gehalten und nicht zwingend an strategische Unternehmensziele gekoppelt.

**KPI:** Ein Key Performance Indicator (KPI) ist eine spezielle Form der Metrik, die aufzeigt, ob oder inwieweit bestimmte Ziele erreicht werden. Jeder KPI ist eine Metrik – jedoch ist nicht jede Metrik ein KPI.

In der heutigen Zeit muss HR dazu beitragen, die Unternehmensleistung zu steigern, indem HR-Initiativen konsequent mit den Geschäftszielen verknüpft werden. **KPIs sind dabei das zentrale Instrument, das diese Verbindung mess- und steuerbar macht.**



## WAS SIND HR-KPIS?

HR-KPIS messen den Erfolg bzw. die Wirksamkeit von HR-Prozessen und -Aktivitäten. Sie zeigen auf, inwieweit strategische Initiativen zum Unternehmenserfolg beitragen, und helfen dabei, den Fortschritt in Richtung der Unternehmensziele zu verfolgen. Ebenso wichtig ist ihre Funktion als Entscheidungsgrundlage: HR-KPIS ermöglichen datenbasierte Entscheidungen und unterstützen HR-Führungskräfte dabei, ihre Massnahmen gezielt zu steuern.

Zu den typischen **HR-KPIS** gehören unter anderem:

- ▶ **Mitarbeiterengagement:** Misst den Grad des emotionalen, physischen und kognitiven Engagements, das Mitarbeitende in ihre Arbeit und ihr Unternehmen investieren.
- ▶ **Employee Net Promoter Score (eNPS):** Bewertet Loyalität und Zufriedenheit der Mitarbeitenden, indem er erfasst, wie wahrscheinlich es ist, dass sie ihr Unternehmen als attraktiven Arbeitsplatz weiterempfehlen.
- ▶ **Absicht zu bleiben:** Ermittelt, wie viele Mitarbeitende planen, langfristig im Unternehmen zu bleiben. Ein niedriger Wert weist darauf hin, dass eine erhöhte Fluktuationswahrscheinlichkeit besteht.

Neben diesen beispielhaften, klassischen HR-KPIS hebt **atwork** auch eine Reihe ausgewählter **Metriken** hervor, die darauf ausgelegt sind, das gesamte Spektrum des Mitarbeiterfeedbacks innerhalb einer Organisation abzubilden. Diese Metriken können je nach organisatorischem Kontext variieren; einige von ihnen beeinflussen jedoch direkt die HR-KPIS. Daher ist es entscheidend, die passenden **Metriken** für das jeweilige Unternehmensumfeld sorgfältig auszuwählen. Beispiele sind:

- ▶ **Organisation:** Bewertet die strukturellen und kulturellen Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes und zeigt, wie Klarheit, Vertrauen und gemeinsame Ziele Engagement, Zugehörigkeit und langfristigen Erfolg stärken.
- ▶ **Führung:** Erfasst, wie Mitarbeitende ihre direkten Vorgesetzten wahrnehmen – insbesondere in Bezug auf Unterstützung, Zugänglichkeit und Führungsqualität – und zeigt, wie wirksame Führung, Motivation, Zufriedenheit und Bindung stärken.
- ▶ **Beziehungen:** Bewertet die Qualität der Teamarbeit und Zusammenarbeit in der gesamten Organisation. Geht über reine soziale Interaktion hinaus und erfasst, wie Teams in ihrer täglichen Arbeit miteinander in Kontakt treten, kooperieren und sich gegenseitig unterstützen.
- ▶ **Mitarbeiterwohlbefinden:** Bewertet die emotionale und mentale Gesundheit der Belegschaft, also wahrgenommene Belastung, Work-Life-Balance und allgemeines Wohlbefinden, die entscheidend für Resilienz, Motivation und nachhaltige Leistungsfähigkeit sind.

- ▶ **Mitarbeiterentwicklung:** Bewertet Wachstums- und Vergütungsmöglichkeiten innerhalb der Organisation und zeigt, wie klare Karrierewege, Lernchancen und faire Anerkennung Motivation, Leistung und langfristige Bindung fördern.
- ▶ **Tägliche Arbeit:** Geht über die tägliche Erfahrung hinaus und bewertet, wie klar Rollen definiert sind, wie gut Fähigkeiten genutzt werden und inwieweit Arbeit als sinnvoll und wertgeschätzt erlebt wird.

Mit **atwork** lassen sich sowohl HR-KPIs als auch die zugrunde liegenden Metriken einfach erfassen, überwachen und in statistischer Beziehung zueinander setzen. **So wird sichtbar, wie sie sich gegenseitig beeinflussen, und welche Massnahmen den grössten Einfluss auf die Unternehmensleistung haben.**

Um diese Zusammenhänge gezielt zu nutzen, ist es wichtig zu verstehen, **was Business-KPIs in diesem Kontext bedeuten** – und wie sie mit HR-Kennzahlen verknüpft werden können.

## WAS SIND BUSINESS-KPIS?

Ein Business-KPI ist eine quantifizierbare Kennzahl, die die Leistung eines Unternehmens im Verhältnis zu seinen strategischen Zielen widerspiegelt. Typischerweise erfassen Business-KPIs Bereiche wie finanzielle Ergebnisse, operative Effizienz, Kundenzufriedenheit oder Marktwachstum.

Bei **atwork** definieren wir Business-KPIs als jede Kennzahl, die cash-relevant ist – also die Gewinn- und Verlustrechnung (G&V) eines Unternehmens direkt oder indirekt beeinflusst. Manche KPIs haben einen klar berechenbaren finanziellen Effekt, während andere anhand von Opportunitätskosten oder Ersatzkosten geschätzt oder angepasst werden müssen, um ihren tatsächlichen Einfluss auf das Unternehmen zu bestimmen.

Ein Beispiel: Überstunden müssen zusätzlich zum regulären Gehalt bezahlt werden und erhöhen somit direkt die Personalkosten. Hohe Abwesenheitsraten hingegen wirken sich indirekt auf das Ergebnis aus, da sie Produktivitätsverluste verursachen – Kosten bleiben bestehen, während der Output sinkt.

Zu den wichtigsten und am häufigsten verwendeten Business-KPIs – ob top- oder bottom-line-relevant, direkt oder indirekt – gehören unter anderem:

### Bottom-line-relevant:

- ▶ **Tatsächliche Fluktuationsrate**
- ▶ **Überstunden**
- ▶ **Absentismus**
- ▶ **Burnout**

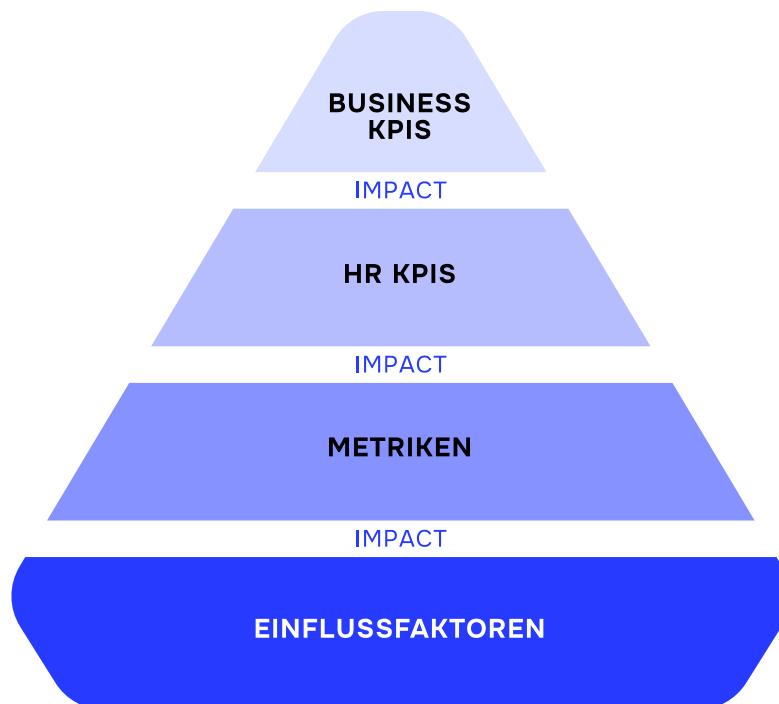
## Top-line relevant:

- ▶ Sales Performance
- ▶ Kundenzufriedenheit

Wie bereits zuvor erwähnt, existieren Business-KPIs jedoch nicht isoliert. Sie stehen in direkter Beziehung zu Ihren HR-KPIs und den zugrunde liegenden Metriken. Diese beeinflussen und prognostizieren die Entwicklung Ihrer Business-KPIs. Das Verständnis dieser Zusammenhänge ist ein entscheidender Erfolgsfaktor – sowohl für die Wirksamkeit Ihrer HR-Arbeit als auch für die nachhaltige Leistungsfähigkeit Ihres Unternehmens.

## WIE HR- UND BUSINESS-KPIS MITEINANDER VERBUNDEN SIND

Die folgende Pyramide veranschaulicht, wie **atwork** zwischen **Business-KPIs, HR-KPIs, Metriken und den zugrunde liegenden Einflussfaktoren unterscheidet**. Letztlich sind alle diese Ebenen miteinander verbunden und beeinflussen sich gegenseitig.



Pyramide: Pyramidale Wirkungskette von Einflussfaktoren zu Geschäftskennzahlen

An der Basis der Pyramide befinden sich die **Einflussfaktoren** – auch Treiber genannt. Dabei handelt es sich um Variablen, die Metriken, HR-KPIs und Business-KPIs beeinflussen. Beispiele hierfür sind Vertrauen in das Management, Rollen- und Aufgabenklarheit oder Führungseffektivität. Diese Einflussfaktoren werden typischerweise aus den Fragen von Mitarbeiterbefragungen abgeleitet und prägen die Ergebnisse der darüberliegenden Ebenen.

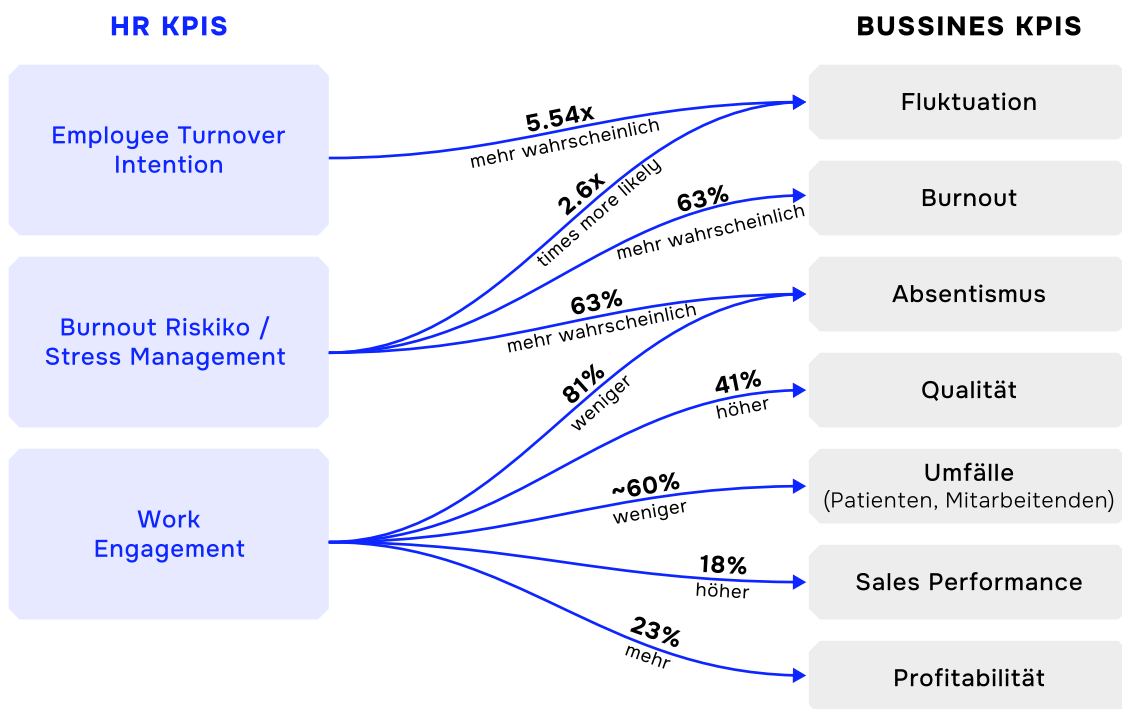
Das Verständnis dieser **vernetzten Struktur** ist entscheidend, um gezielt Massnahmen zur Verbesserung bestimmter Metriken, HR-KPIs oder Business-KPIs abzuleiten. Manche Zusammenhänge sind offensichtlich, andere erfordern den Einsatz fortgeschrittener Analysemethoden und statistischer Verfahren, um die **wirkungsvollsten Treiber** zu identifizieren. Im Kern geht es darum zu verstehen, **welche Variablen bzw. Einflussfaktoren welche Kennzahlen beeinflussen**.

Diese Erkenntnisse helfen dabei, gezielt zu entscheiden, **welches Mitarbeiterfeedback** erhoben und **welche Einflussfaktoren gemessen werden sollten**, um ein ganzheitliches Bild der organisatorischen Leistung zu erhalten.

Die relevanten Einflussfaktoren – und die Fragen, mit denen sie erfasst werden – variieren je nach **Unternehmenszielen** sowie den **spezifischen Metriken oder KPIs**, die bewertet werden sollen. Wer diese Zusammenhänge auf allen Ebenen versteht und optimiert, kann sowohl die Employee Experience als auch die Geschäftsergebnisse nachhaltig verbessern.

atwork stellt die passenden Werkzeuge bereit, um diese Ebenen zu analysieren, gezielte Massnahmen abzuleiten und so **strategisches Handeln und nachhaltigen Unternehmenserfolg** durch HR zu ermöglichen.

Ein Blick in die wissenschaftliche Literatur und die Ergebnisse aus Metastudien bestätigt die Struktur aus Einflussfaktoren, HR- und Business-KPIs und zeigt teils sehr starke Zusammenhänge auf. **atwork** baut auf diesen wissenschaftlich fundierten Erkenntnissen auf und erweitert sie durch ein **proprietäres, statistisches Analysemodell**, das es ermöglicht, jene Handlungsfelder zu identifizieren, die den grössten Einfluss auf die gewünschten Kennzahlen haben.



HR-KPIs korrelieren sehr stark mit der Unternehmensleistung.  
Quelle: The Benefits of Employee Engagement; Gallup (2013)

Werfen wir nun einen genaueren Blick auf einige **Beispielzusammenhänge** zwischen Einflussfaktoren, Metriken, HR-KPIs und Business-KPIs – einschliesslich der **prognostizierten, simulierten und quantifizierten Geschäftseffekte**, die auf realen Kundendaten von **atwork** basieren.

## Pyramidale Effekte auf Absentismus

Absentismus ist einer der sichtbarsten Indikatoren für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit einer Organisation. Wenn Mitarbeitende häufig fehlen, ist dies selten auf eine einzige Ursache zurückzuführen. Stattdessen entsteht es durch ein **pyramidenartiges Zusammenspiel von Einflussfaktoren** – beginnend bei tief verwurzelten Ursachen, die sich über Metriken bis hin zur Business-KPIs selbst fortsetzen.

Im **proprietären, statistischen Analysemodell von atwork** – der sogenannten atwork Prediction Engine – werden mittels Machine Learning Zusammenhänge quantifiziert. Das Modell lernt aus hunderttausenden Mitarbeitendenantworten bzw. Feedbacks aus Umfragen unterschiedlichster Branchen.

Auf **Metrik- und HR-KPI-Ebene** zeigen sich die stärksten Zusammenhänge mit Absentismus bei:

- ▶ **Mitarbeiterwohlbefinden (0.075)**
- ▶ **Engagement (0.039)**
- ▶ **Mitarbeiterentwicklung (0.036)**

- ▶ **Organisation (0.028)**

Diese Koeffizienten verdeutlichen, dass Absentismus sinkt, wenn Wohlbefinden und Führungsqualität steigen. So kann beispielsweise eine Verbesserung des Employee Wellbeing um nur einen Punkt den Absentismus um 0.075 reduzieren. Da Absentismus für Unternehmen erhebliche indirekte Kosten verursacht – ein einziger Abwesenheitstag kann rund CHF 400 kosten (basierend auf einem geschätzten Ersatzaufwand von CHF 50 pro Stunde) – **können selbst kleine Veränderungen zu spürbaren Verbesserungen und deutlichen Kosteneinsparungen führen.**

Auf der Ebene der **Einflussfaktoren** wird das Bild noch klarer. Zentrale Treiber sind **Work-Life-Balance (0.18)**, **Anerkennung (0.11)**, **Training & Bildung (0.10)**, **Arbeitsplatzsicherheit (0.06)** und **Psychologische Sicherheit & Inklusion (0.05)**.

Dieses pyramidale Muster zeigt: Absentismus ist kein isolierter Wert, sondern das sichtbare Ergebnis tieferliegender organisatorischer Dynamiken. Führungsverhalten, Arbeitsverteilung und emotionale Sicherheit bilden das Fundament, das darüber entscheidet, ob Mitarbeitende anwesend, engagiert und gesund bleiben.

Alle Erkenntnisse und Zusammenhänge stammen aus den **proprietären Datenmodellen von atwork**, die auf umfangreichen Kundendaten und Tausenden von Mitarbeiterbefragungen basieren. Die Ergebnisse spiegeln reale Arbeitsrealitäten wider – und bieten HR-Verantwortlichen eine konkrete, evidenzbasierte Grundlage, um zu verstehen, was Anwesenheit und Leistung tatsächlich antreibt.



## Pyramidale Effekte auf Überstunden

Überstunden werden häufig als rein operative Herausforderung betrachtet – **doch die proprietären Daten von atwork zeigen deutlich: Muster von Überstunden sind tief in menschlichen und kulturellen Dynamiken verankert.** Übermässige Überstunden entstehen selten nur durch hohe Arbeitslast. Sie spiegeln oft Führungsqualität, organisationale Ausrichtung und den Grad wider, in dem Mitarbeitende unterstützt werden, ihre Balance und Energie zu halten.

Die nachstehenden Koeffizienten zeigen, wie stark sich Überstunden reduzieren können, wenn ein Einflussfaktor oder eine Metrik um einen Punkt auf einer Zehnerskala verbessert wird.

Auf der **Metrik-Ebene** zeigen sich die stärksten Zusammenhänge zwischen Überstunden und folgenden Faktoren:

- ▶ **Mitarbeiterwohlbefinden (0.055)**
- ▶ **Führung (0.021)**

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass Überstunden nicht nur ein Thema des Aufgabenmanagements sind, sondern eng damit zusammenhängen, **wie unterstützt, eingebunden und wertgeschätzt sich Mitarbeitende fühlen.** Eine Verbesserung des Mitarbeiterwohlbefindens um nur einen Punkt auf einer Zehnerskala, kann den Überstundenanteil um **0.055** senken. Teams mit starkem Wohlbefinden und guter Führung verteilen Arbeitslasten in der Regel ausgewogener, verhindern übermässige Überstunden und beugen Burnout vor. Da Überstunden für Unternehmen erhebliche direkte Kosten verursachen – jede Überstunde pro Mitarbeitendem kostet im Schnitt rund CHF 50 – **können selbst kleine Veränderungen spürbare Verbesserungen und deutliche Einsparungen bewirken.**

Auf der Ebene der **Einflussfaktoren** werden die wichtigsten Hebel sichtbar: **Work-Life-Balance (0.085), Workload Management (0.075), Diversity & Inclusion (0.060), Emotionsmanagement (0.010) und Psychologische Sicherheit & Inklusion (0.005).**

Wenn Mitarbeitende in einem psychologisch sicheren Umfeld arbeiten, ihre Arbeitsbelastung als machbar erleben und verstehen, wie ihre Aufgaben mit den Unternehmenszielen verknüpft sind, sinkt der Bedarf an Überstunden ganz automatisch.

Das pyramidale Muster zeigt: Die Reduktion von Überstunden erfordert gezielte Massnahmen auf mehreren Ebenen – von Führung und Teamkultur über Inklusion bis hin zu strategischer Klarheit.

**Die Ergebnisse machen deutlich:** Überstundenmanagement ist kein reines HR- oder Operationsthema, sondern ein Spiegel von Organisationskultur, Führungsqualität und strategischer Ausrichtung.

## Pyramidale Effekte auf Fluktuation

Mitarbeiterfluktuation – also der Abgang und Ersatz von Mitarbeitenden – **zählt zu den entscheidendsten Business-KPIs, da sie Kosten, Produktivität und Teamstabilität direkt beeinflusst.** Die proprietären Daten von atwork zeigen, dass Fluktuation einem pyramidalen Einflussmuster folgt: Fundamentale Organisationserfahrungen prägen jene HR-Metriken, die letztlich über Bindung und Verbleib entscheiden.

Die unten aufgeführten Koeffizienten zeigen, wie stark sich die Fluktuation verändert, wenn ein Einflussfaktor oder eine Metrik um einen Punkt auf einer Zehnerskala verbessert wird.

Auf der **Metrik- und HR-KPI-Ebene** zeigen sich die stärksten Effekte bei:

- ▶ Absicht zu bleiben (0.82)
- ▶ Mitarbeiterentwicklung (0.65)
- ▶ Mitarbeiterwohlbefinden (0.64)
- ▶ Beziehungen (0.51)



Führung und Beziehungsqualität folgen dicht dahinter – ein klares Zeichen dafür, dass **Mitarbeitende dort bleiben, wo sie sich unterstützt, vertraut und verbunden fühlen.**

Diese Ergebnisse zeigen: Eine Verbesserung des Mitarbeiterwohlbefindens um nur einen Punkt auf einer Zehnerskala kann die Fluktuation um **0.51** senken. Da Mitarbeiterwechsel erhebliche indirekte Kosten verursacht – Studien belegen, dass der Ersatz einer ausscheidenden Person bis zu das Doppelte ihres Jahresgehalts kosten kann – **führen bereits kleine Veränderungen zu spürbaren Verbesserungen und deutlichen Einsparungen über die Zeit.**

Auf der **Ebene der Einflussfaktoren** zeigen sich die stärksten Zusammenhänge bei: **Managementvertrauen (0.98), Leadership Support (0.96), Organisationales Commitment (0.94), Emotionsmanagement (0.88) und Work-Life-Balance (0.85).**

Diese Treiber verdeutlichen, dass Mitarbeiterbindung nicht nur z.B. durch Mitarbeiterbenefits entstehen, sondern **durch Sinn, Entwicklung und Verbundenheit innerhalb der Organisation.** Wenn Mitarbeitende die Werte und Richtung ihres Unternehmens verstehen und sich damit identifizieren, steigt ihre langfristige Loyalität deutlich.

Anders als traditionelle Befragungslösungen übersetzt atwork Mitarbeiterfeedback in **messbaren Business-Mehrwert** und zeigt den **Zusammenhang zwischen Mitarbeiterfeedback und erfolgskritischen Business-KPIs** auf. Dadurch wird ersichtlich, **wo sich Massnahmen gezielt und wirksam ansetzen lassen.**

## WIE WÄHLEN SIE DIE RICHTIGEN HR-KPIS AUS?

Mit KPIs behalten Sie den Überblick über Ihre Ziele. Sie zeigen Fortschritte und unterstützen Sie dabei, die richtigen Entscheidungen zu treffen. Hier sind einige beliebte Grundsätze und Vorgehensweisen, die Ihnen bei der Auswahl der richtigen HR-KPIs helfen können.

### Schritt 1: Verknüpfen Sie spezifische HR-KPIs mit den strategischen Unternehmenszielen

Wählen Sie Ihre HR-KPIs so, dass sie sich direkt aus den Zielen Ihres Unternehmens ableiten lassen.

- ▶ **Identifizieren Sie die primären Geschäftsziele:** Fragen Sie sich: „Was sind unsere wichtigsten strategischen Prioritäten in diesem Jahr?“ Möchten Sie Innovationen vorantreiben, das Kundenerlebnis verbessern, Kosten senken oder den Marktanteil ausbauen?
- ▶ **Übersetzen Sie diese Ziele in HR-Prioritäten:** Wenn Ihr Unternehmen den Umsatz durch Innovation steigern will, sollten Sie gezielt Fachkräfte mit passenden Fähigkeiten gewinnen, Weiterbildungen ausbauen oder das Engagement im Team fördern, um kreative Ideen zu unterstützen. **Wichtig dabei:** Konzentrieren Sie sich auf messbare und umsetzbare Aspekte. Ihre KPIs sollten klare Zahlen liefern und konkrete Handlungsschritte ermöglichen.

**Praxistipp:** Starten Sie mit drei zentralen Unternehmenszielen und überlegen Sie, wie HR zur Erreichung dieser Ziele beitragen kann. Wenn Sie zum Beispiel die Kundenzufriedenheit steigern möchten, achten Sie auf KPIs wie Mitarbeiterengagement oder Commitment und Performance.

### Schritt 2: Bestimmen Sie Ihre zentralen HR-Fokusfelder

Damit Ihre KPIs wirklich nützlich sind, sollten Sie genau prüfen, was Ihr Unternehmen braucht und welche HR-Bereiche dazu am meisten beitragen können.

- ▶ **Typische HR-Schwerpunkte** sind Talentmanagement, Mitarbeiterbindung, Engagement, etc.



- ▶ **Überlegen Sie, welcher HR-Bereich den grössten Einfluss auf Ihre aktuellen Herausforderungen hat.** Wenn Sie zum Beispiel schnell wachsen wollen und dafür viele qualifizierte Mitarbeitende brauchen, sind Tempo und Qualität im Talentmanagement besonders wichtig und damit zentrale KPIs.

**Praxistipp:** Sprechen Sie frühzeitig mit allen Beteiligten über die KPIs. Das sorgt für passende Entscheidungen und erspart spätere Anpassungen.

### Schritt 3: Wählen Sie klare und messbare KPIs und Metriken

Um Ihre Metriken in aussagekräftige Ergebnisse zu übersetzen, ist es entscheidend, KPIs auszuwählen, die sich präzise und zuverlässig messen lassen. Damit HR-Kennzahlen wirklich hilfreich sind, müssen sie messbar sein – und eine spürbare Wirkung auf die Unternehmensleistung auslösen.

- ▶ **Achten Sie darauf, dass jeder KPI in Zahlen messbar ist.** Je genauer Sie ihn über einen bestimmten Zeitraum berechnen können, desto aussagekräftiger ist das Ergebnis.
- ▶ Hier sind einige Beispiele für hochgradig quantifizierbare HR-KPIs und zugrunde liegende Metriken:
  - ▶ **Talentakquise:** Zeit bis zur Besetzung (durchschnittliche Anzahl von Tagen bis zur Besetzung einer Schlüsselposition), Qualität der Einstellung (Leistungsbewertung neuer Mitarbeiter nach sechs Monaten).
  - ▶ **Mitarbeiterengagement und -leistung:** Engagement-Score (basierend auf standardisierten Umfragen), Produktivitätsrate (Leistung pro Mitarbeitenden), Abschlussquoten von Schulungen.

**Praxistipp:** Vermeiden Sie bei der Auswahl von HR-KPIs ungenaue Metriken. Anstelle eines allgemeinen Ziels wie „Verbesserung der Führungsqualität“ sollten Sie etwas wählen, das Sie von Anfang bis Ende messen können. **Zum Beispiel:** „Der Anteil der Führungskräfte, die ihre Leistungsziele erreichen oder übertreffen, soll innerhalb von 12 Monaten von 70 auf 80 Prozent steigen.“



#### Schritt 4: Setzen Sie realistische und ambitionierte Zielwerte

For HR managers aiming to improve company performance, setting ambitious targets is essential. However, it's a balancing act – if your benchmarks aren't achievable, you risk demotivating your people.

- ▶ Setzen Sie klare Ziele, die erreichbar sind, aber dennoch die Leistung fördern. Mitarbeiter bringen ihre beste Leistung, wenn sie hohe und konkrete Ziele anstreben.
- ▶ Nutzen Sie Branchenvergleiche oder frühere Unternehmensdaten, um festzulegen, was als gutes Ergebnis gilt. So schaffen Sie eine klare Messlatte und können Fortschritte im Zeitverlauf genau verfolgen.

**Praxistipp:** Wenn Ihr Unternehmen aktuell durchschnittlich 45 Tage braucht, um eine Stelle zu besetzen, und der Branchendurchschnitt bei 30 Tagen liegt, könnte ein realistisches Ziel so aussehen: „Die Besetzungsdauer bis Ende des dritten Quartals auf 35 Tage senken.“ Das ist ein klares, messbares und gut erreichbares Ziel.

#### Schritt 5: Beziehen Sie wichtige Stakeholder mit ein

Arbeiten Sie eng mit den Verantwortlichen aus Bereichen wie Engineering, Vertrieb und Kundenservice zusammen, um sicherzustellen, dass die gewählten HR-Kennzahlen auch die relevanten Einflussfaktoren abbilden. So entsteht ein gemeinsames Verständnis dafür, wie HR zur Erreichung der wichtigsten Unternehmensziele beiträgt.

**Praxistipp:** Ernennen Sie eine Person, die die gewählten HR-KPIs klar und verständlich an alle betroffenen Mitarbeitenden kommuniziert. So sorgen Sie dafür, dass alle auf dem gleichen Wissensstand sind und Ihre Strategie im Unternehmen ankommt.

#### Step 6: Keep It Simple and Limit the Number of KPIs

Die Auswahl einer grossen Anzahl von KPIs mag theoretisch attraktiv erscheinen, führt jedoch zu unnötiger Komplexität. Es ist besser, eine Handvoll gut ausgewählter Indikatoren zu haben, die jeder im Blick behalten kann, als Dutzende, die zu Verwirrung und verstreuten Bemühungen führen.

- ▶ Konzentrieren Sie sich auf eine überschaubare Zahl wirkungsvoller HR-Kennzahlen. Drei bis fünf gut gewählte Indikatoren reichen in vielen Fällen aus.
- ▶ Ein übersichtlicher Satz von KPIs erleichtert es allen, konzentriert zu bleiben und Prioritäten zu verstehen.

**Praxistipp:** Vermeiden Sie Metriken, die auf dem Papier gut aussehen, aber keinen sinnvollen Beitrag zur Unternehmensleistung leisten. Eine hohe Zahl von jährlichen Bewerbungen mag ein Unternehmen beispielsweise attraktiv erscheinen lassen, hat aber keinen Einfluss auf die Effektivität des Unternehmens.

## Schritt 7: Überprüfen und optimieren Sie Ihre KPIs regelmässig

Evaluieren Sie Ihre KPIs kontinuierlich – monatlich oder quartalsweise.

- ▶ Funktionieren die gewählten KPIs in der Praxis?
- ▶ Fördern sie das gewünschte Verhalten?
- ▶ Müssen sie angepasst werden?
- ▶ Haben sich Geschäftsziele verändert?

Passen Sie Ihre HR-KPIs entsprechend an.

**Praxisbeispiel:** Unternehmensziel: Marktanteile durch exzellenten Kundenservice steigern.

**HR-Fokus:** Stärkung des Kundenservice-Teams durch gezielte Qualifikation, Motivation und Mitarbeiterengagement.

- ▶ **Ausgewählte HR-KPIs:**
  - ▶ **Trainingsquote:** Steigerung von 80 % auf 100 % in sechs Monaten.
  - ▶ **Engagement-Score:** Erhöhung von 60 auf 70 Punkte bis Jahresende.
  - ▶ **Fluktuationsrate im Kundenservice:** Reduktion von 25 % auf 15 % im laufenden Jahr.

## WIE SIE IHRE HR-KPIS MESSEN, VERBESSERN UND DEREN EINFLUSS AUF GESCHÄFTSERGEBNISSE VORHERSAGEN

Sobald Ihre HR-KPIs definiert sind, ist es entscheidend, sie regelmässig zu überprüfen. Der beste Weg hierfür ist die kontinuierliche Erfassung von Fortschritten – sowohl durch direkte Gespräche mit Mitarbeitenden als auch durch strukturierte Umfragen. Wir empfehlen, einen Fragenkatalog abzuleiten, der den Fortschritt in Richtung Ihrer Metriken und HR-KPIs misst. Wenn Sie gängige Metriken oder HR-KPIs verbessern möchten, stellt atwork eine Reihe gebrauchsfertiger Fragenkataloge bereit. Andernfalls können Sie individuelle Fragen definieren, die den Fortschritt Ihrer spezifischen Metriken oder HR-KPIs abbilden.

Ebenso wichtig ist das Verständnis der Business-KPIs, die Sie beeinflussen möchten. Stellen Sie sich folgende Fragen: Kann der Business-KPI quantifiziert werden? Wirkt es sich direkt oder indirekt auf meine G&V aus? Wird er direkt oder indirekt durch Ihre HR-KPIs beeinflusst? Sobald Sie den aktuellen Status Ihres Business-KPIs, Ihr Ziel und die Kosten einer Einheit bzw. des Status quo kennen, können Sie den potenziellen geschäftlichen Impact Ihrer HR-Massnahmen berechnen. Mit atwork können Sie Ihre verfügbaren Geschäftsdaten in den Kontext der Umfrageergebnisse stellen und so die Auswirkungen von HR-KPI-Verbesserungen vorhersagen und simulieren.

Mit dem **Fragenkatalog und den tatsächlichen Geschäftsdaten** zur Hand unterstützt Sie atwork bei den nächsten Schritten:

- ▶ **Fragenkatalog:** atwork strukturiert die Umfrage und das Dashboard innerhalb der Softwareumgebung. Ihre einzelnen Fragen werden als Einflussfaktoren behandelt.
- ▶ **Metriken und HR-KPIs:** Die Summe oder Aggregation ausgewählter Fragen wird als Metrik oder HR-KPI zusammengefasst.
- ▶ **Business-KPIs:** Sie liefern die tatsächlichen Business-KPIs, die in den Kontext mit Umfrageergebnissen gesetzt werden.
- ▶ **Machine-Learning-Modell:** Die Prediction Engine von atwork integriert alle Umfrageergebnisse, Metriken, HR-KPIs und Business-KPIs, um die Wirkungen zwischen den Variablen zu analysieren und die wirkungsvollsten Handlungsfelder zu identifizieren.

Schritt für Schritt ermöglicht Ihnen dieser Ansatz von atwork, Fortschritte zu messen, Schlüsseltreiber zu identifizieren und den geschäftlichen Einfluss Ihrer HR-Initiativen vorherzusagen – und verwandelt Daten in umsetzbare Erkenntnisse, die strategische Entscheidungen leiten.

Selbst die besten HR-KPIs verlieren an Bedeutung, wenn sie nicht mit greifbaren Geschäftsergebnissen verknüpft werden. Genau hier setzt atwork an: Stellen Sie sich atwork als Brücke zwischen Ihren strategischen Zielen, Ihren HR-Metriken und -KPIs sowie den realen Geschäftsergebnissen vor, die für Ihr Führungsteam relevant sind.

Um mehr darüber zu erfahren, wie atwork die Definition, Messung und Verbesserung Ihrer HR- und Business-KPIs wissenschaftlich fundiert, datengetrieben und vollautomatisiert unterstützen kann, [vereinbaren Sie noch heute eine Demo.](#)



From People Insights to Business Impact

